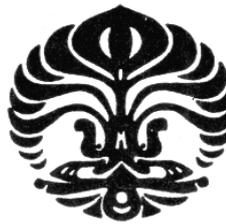


PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA TENAGA  
KERJA OUTSOURCE DI PT.PLN PERSERO DISTRIBUSI JAKARTA RAYA  
DAN TANGERANG



SKRIPSI

Oleh:

TASHA IGUNA PRATIWI

050400217Y

Ditujukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum

Program Kekhususan I

Hukum Tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat

Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Program Sarjana Reguler

Depok, 2008

## **ABSTRAK**

Tasha Iguna Pratiwi, 050400217Y, Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada Tenaga Kerja Outsource di PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, Skripsi, Program Kekhususan I (satu) Hukum tentang Hubungan Sesama Anggota Masyarakat, 2008, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

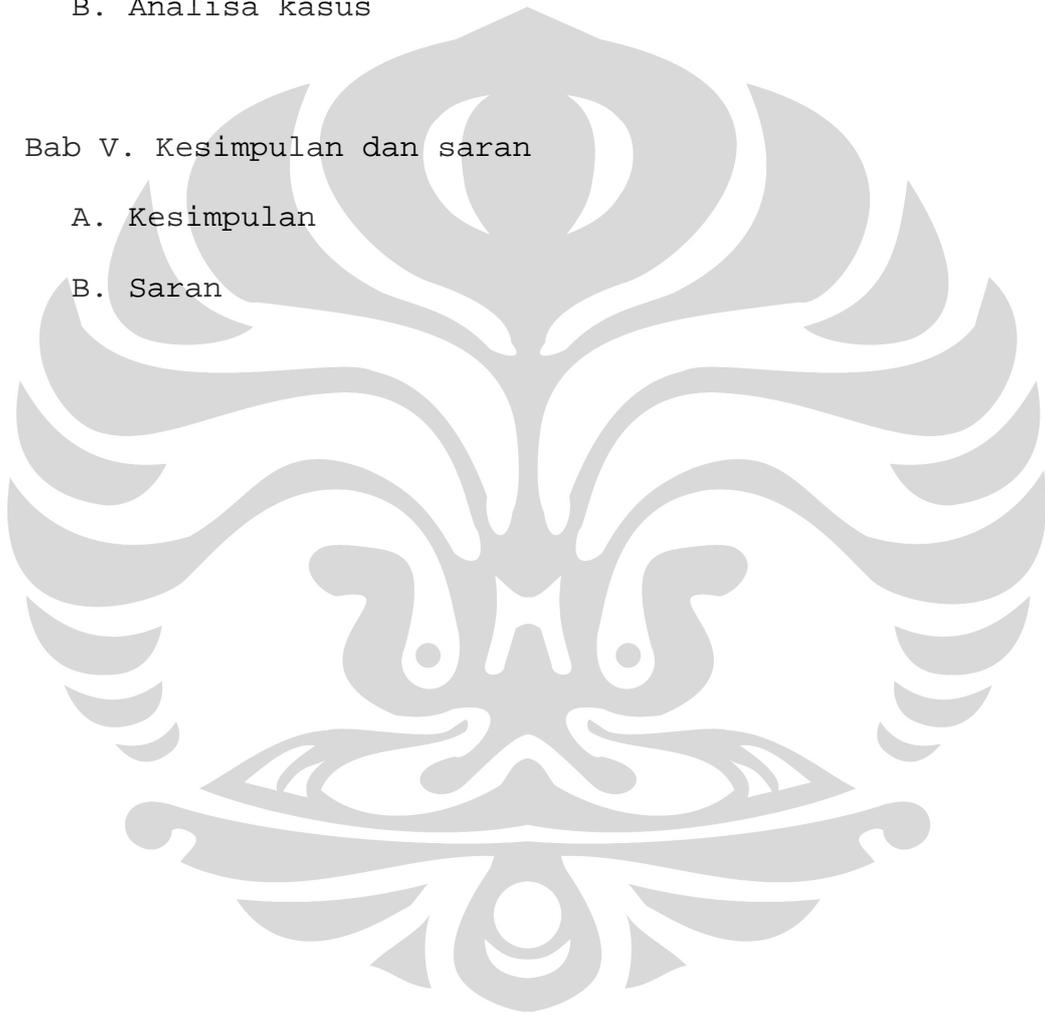
Outsourcing merupakan bentuk strategi baru yang sedang berkembang dalam dunia usaha sebagai salah satu efek dari perubahan cara pandang bisnis. Dilakukannya outsourcing dikarenakan agar perusahaan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan utamanya. Dalam pelaksanaannya, outsourcing diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 64 yang menyebutkan bahwa terdapat 2 jenis outsourcing, yaitu outsourcing pekerjaan yang menggunakan perjanjian pemborongan pekerjaan dan outsourcing pekerja/buruh yang menggunakan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada sistem outsourcing, tenaga kerja outsource terikat hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa di dalam perjanjian kerja. Sebagai akibat adanya hubungan kerja antara tenaga kerja outsource dengan perusahaan penyedia jasa tersebut, maka muncul hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang harus diperhatikan. Hak dari tenaga kerja outsource yang wajib dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa adalah kepastian adanya pemberian program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya dalam hal ini adalah program jaminan kecelakaan kerja. Hal ini penting mengingat dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga kerja outsource dihadapkan pada resiko tertimpa kecelakaan kerja. Tetapi pada prakteknya, tidak jarang ditemukan adanya pelanggaran terhadap pemenuhan hak tenaga kerja outsource tersebut. Hal ini dikarenakan tenaga kerja outsource tidak bekerja di lokasi perusahaan penyedia jasa melainkan ditempatkan lagi di perusahaan pengguna jasa, sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerja outsource tersebut tidak dapat dilakukan secara maksimal. Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja membebaskan tanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja kepada pengusaha.

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Abstrak	
Bab I. Pendahuluan	
A. Latar belakang permasalahan	1
B. Pokok permasalahan	13
C. Tujuan penelitian	13
D. Metode penelitian	14
E. Definisi operasional	15
F. Sistematika penulisan	22
Bab II. Tinjauan umum mengenai outsourcing	
A. Pengertian	25
B. Jenis outsourcing	
a. Outsourcing pekerjaan	34
b. Outsourcing pekerja/buruh	36
C. Penentuan Pekerjaan Inti dan Pekerjaan Penunjang dalam Perusahaan	43

D. Hubungan hukum yang timbul antara para pihak	
a. Antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan outsourcing	52
b. Antara perusahaan outsourcing dan pekerja	54
c. Antara perusahaan pemberi kerja dan pekerja	55
E. Kedudukan outsourcing dalam perjanjian	62
Bab III. Penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja	
A. Pengertian jaminan kecelakaan kerja	64
B. Klasifikasi kecelakaan kerja	74
C. Tanggung jawab pengusaha atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya	85
Bab IV. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan bagi pekerja outsourcing atas kecelakaan kerja di PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang	
A. Pelaksanaan outsourcing di PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang	
a. Latar belakang penggunaan outsourcing	92

b. Jenis pekerjaan atau aktivitas yang dialihdayakan	93
c. Kasus Posisi	95
B. Analisa kasus	96
Bab V. Kesimpulan dan saran	
A. Kesimpulan	113
B. Saran	117



BAB I  
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Cepatnya perkembangan teknologi informasi dewasa ini telah mendorong semakin deras arus globalisasi. Fenomena globalisasi tidak hanya merupakan interkoneksi antara masyarakat dunia satu sama lain, tetapi juga telah menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan strategik, baik internal maupun eksternal di bidang sosial, ekonomi, budaya, politik, teknologi dan lain-lain. Di Indonesia, dewasa ini perubahan lingkungan strategik semakin cepat dipacu oleh bergulirnya reformasi yang menuntut perubahan diberbagai bidang serta semakin kuatnya tuntutan untuk segera mewujudkan otonomi daerah secara nyata.<sup>1</sup>

Perubahan lingkungan strategik sebagai dampak dari globalisasi berpengaruh sangat besar dalam kehidupan

---

<sup>1</sup> Gandi Sugandi, "Efektivitas Pengendalian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui LKS Bipartit," (Makalah disampaikan Seminar Hubungan Industrial Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Persaingan Bebas, Jakarta, 26 dan 27 Januari 2005)

berbangsa, bernegara dan bermasyarakat. Dalam bidang ketenagakerjaan misalnya isu kebebasan, hak asasi manusia, demokratisasi, kesetaraan, percepatan peningkatan kualitas hidup dan lain-lain telah menyebabkan semakin kompleksnya masalah-masalah yang timbul dan memerlukan penanganan dan pemecahan secara komprehensif.<sup>2</sup>

Dalam bidang hubungan industrial, pelaku proses produksi sesuai dengan hubungan industrial Pancasila yaitu: pekerja, pengusaha dan pemerintah. Perubahan lingkungan eksternal akibat globalisasi telah secara nyata meresap dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang aman dan harmonis antara para pihak sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha.<sup>3</sup>

Keinginan dan tuntutan para pekerja sehubungan dengan kebebasan berserikat dan hak untuk berunding

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 3.

bersama serta tuntutan peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan syarat-syarat kerja, upah, fasilitas dan jaminan sosial yang semula hanya berkisaran hak-hak telah bergeser kepada kepentingan sebagai perwujudan dari peningkatan kesejahteraan.

Perlindungan hukum harus diberikan kepada pekerja karena sangat diperlukan untuk menjamin keselamatan dan ketenangan dalam menjalankan pekerjaannya. Para pekerja memerlukan kepastian hukum bahwa hak dan kepentingannya akan selalu terpenuhi sehingga pada akhirnya akan dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Di samping itu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perlu diberikan karena kedudukan tenaga kerja dan pengusaha tidak sederajat, di mana tenaga kerja merupakan pihak yang lebih lemah. Kedudukan tenaga kerja lebih lemah karena tenaga kerja harus tunduk kepada pengusaha sebagai akibat adanya unsur di bawah perintah yang ada di dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha.

Adanya perjanjian kerja yang dibuat dalam kontrak baku secara sepihak oleh perusahaan di mana tenaga kerja harus menyetujui isi perjanjian tersebut. Sempitnya

lapangan pekerjaan mengakibatkan tenaga kerjalah yang membutuhkan pekerjaan sehingga membuat tenaga kerja mau tidak mau menerima persyaratan yang diajukan kepadanya agar dia mendapat pekerjaan itu.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi para pekerja, perlindungan fisik, sosial dan ekonomi melalui ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan sendirinya memerlukan campur tangan dari pemerintah. Hal ini dikarenakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja hanya dapat dilaksanakan apabila sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan khususnya di bidang ketenagakerjaan, dimana perlindungan tersebut direalisasikan melalui penerapan perjanjian kerja dan pemberian jaminan sosial.

Dengan semakin berkembangnya pembangunan dan meningkatnya penggunaan teknologi modern di semua sektor kegiatan usaha akan mengakibatkan semakin besar pula resiko-resiko yang harus ditanggung oleh tenaga kerja yang mengancam kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Salah satu dari program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja diberikan untuk setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia. Pemberian jaminan kecelakaan kerja berupa pelayanan kesehatan dan santunan apabila pekerja yang sedang melaksanakan tugas dari perusahaan pemberi kerja mengalami kecelakaan kerja meninggal atau menderita cacat tubuh.

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan. Pemberian Jaminan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerja dimulai pada saat berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya ditanggung oleh pemberi kerja. Besarnya iuran adalah persentase tertentu dari upah. Perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Basani Situmorang, " Pembahasan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional," (Makalah disampaikan pada Seminar

Tingginya angka kecelakaan kerja sangat memprihatinkan, sehingga perlindungan terhadap resiko kecelakaan kerja perlu ditingkatkan. Untuk menanggulangi dan mengurangi resiko harus dilaksanakan program Jaminan Kecelakaan Kerja tersebut diatas.

Dalam menjalankan pekerjaan, tenaga kerja dalam suatu perusahaan terikat pada hubungan kerja. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari perjanjian. Sebagai dasar dari hubungan hukum adalah perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut sebagai hubungan kerja dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan pengusaha tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara

---

Hubungan Industrial Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Persaingan Bebas, Jakarta, 26 dan 27 Januari 2005).

sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>5</sup>

Hubungan industrial yang terjadi antara para pelaku usaha dan pekerjanya merupakan hubungan hukum yang berasal dari perjanjian, yaitu antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh sebagai penerima kerja. Perjanjian yang mendasari hubungan ini adalah bukan merupakan perjanjian biasa, tetapi perjanjian khusus yaitu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan sebagaimana yang diatur dalam pasal 1601 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang berbunyi sebagai berikut:

"Selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada. Oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengingatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan."<sup>6</sup>

Dalam hubungan kerja yang timbul antara pengusaha dengan tenaga kerja, tidak jarang muncul benturan

---

<sup>5</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hal. 6.

<sup>6</sup> *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet.8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), pasal 1601.

kepentingan antara pengusaha dengan pekerja, dimana di satu sisi pengusaha ingin mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas namun dengan biaya yang seminim mungkin, sementara di sisi lain pekerja ingin agar pengusaha benar-benar memperhatikan kesejahteraan mereka. Adanya benturan kepentingan ini menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan industrial yang kerap kali terjadi pada perusahaan. Selama ini tenaga kerja selalu merasa hak-hak mereka sebagai pekerja tidak dipenuhi karena peraturan ketenagakerjaan dinilai lebih memihak pada pengusaha.

Dari sisi pengusaha, persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan demikian akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam

membayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, outsourcing disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa outsourcing adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Dalam UU No.13 Tahun 2003, Outsourcing diatur dalam Pasal 64, yang berbunyi sebagai berikut:

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis."<sup>7</sup>

Dalam perkembangannya, permasalahan yang timbul akibat pelaksanaan outsourcing cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan pelaksanaan outsourcing dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha,

---

<sup>7</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU No.13, LN No.38 Tahun 2003, TLN No.4279, ps.64.

sementara ketentuan yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang pelaksanaan outsourcing yang telah berjalan tersebut.

Pada pelaksanaan outsourcing diterapkan perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya. Perjanjian kerja disini haruslah dalam bentuk tertulis agar dapat diketahui hubungan kerja yang terjadi diantara para pihak serta akibat-akibat hukum yang timbul dengan adanya perjanjian kerja tersebut.

Mengingat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan, termasuk di dalamnya tenaga kerja outsourcing maka perlindungan bagi tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan dalam praktek outsourcing, para pekerja/buruh seringkali menderita kerugian, misalnya hubungan kerja tidak tetap/kontrak (PKWT), jaminan sosial walaupun ada hanya

sebatas minimal, tidak adanya job security, tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaan outsourcing berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan pemberi kerja oleh tenaga kerja outsource atau timbul perselisihan antara karyawan outsource dengan karyawan lainnya.

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c UU No.13 Tahun 2003, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja outsource adalah peraturan perusahaan pemberi kerja, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perusahaan pemberi kerja tidak berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut karena antara perusahaan pemberi kerja dengan tenaga kerja outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun

peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Tidak adanya hubungan hukum antara perusahaan pengguna jasa dengan tenaga kerja outsourcing yang ditempatkan di lingkungan perusahaannya juga menyebabkan ketidakjelasan di dalam pemenuhan hak atas jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja outsourcing tersebut. Jadi, apabila tenaga kerja tersebut mengalami kecelakaan kerja pada saat ia ditempatkan di perusahaan pengguna jasa maka perusahaan pengguna jasa tidak berkewajiban untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan pengguna jasa tidak mempunyai hubungan kerja dengan tenaga kerja tersebut. Pihak yang bertanggung jawab untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja adalah perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan tersebut adalah pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan tenaga kerja outsourcing tersebut.

Bertitik tolak pada hal diatas maka penulis tertarik dan bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerja outsource menurut peraturan perundang-undangan dan secara khusus mengkaji lebih dalam tentang

pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja outsource menurut perjanjian outsourcing yang diterapkan di PT.PLN Persero Distribusi Jaya dan Tangerang.

#### B. POKOK PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. bagaimana hubungan hukum yang timbul antara para pihak dalam perjanjian outsourcing?
2. bagaimana penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja menurut perjanjian outsourcing?
3. bagaimana pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja outsource di PT.PLN Persero Jakarta Raya dan Tangerang

#### C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja outsource di

PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang.

Sedangkan secara khusus, penelitian ini bertujuan:

1. mengetahui hubungan hukum yang timbul antara para pihak akibat adanya perjanjian outsourcing.
2. mengetahui penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja menurut perjanjian outsourcing.
3. mengetahui pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja outsource di PT.PLN Persero Distribusi Jaya dan Tangerang.

#### D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif. Metode penelitian deskriptif akan dapat menggambarkan secara tepat sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau dapat menentukan frekuensi suatu gejala.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan. Melalui studi dokumen, dimana dengan mengadakan studi dokumen maka akan didapatkan data sekunder. Selain menggunakan penelitian kepustakaan melalui pencarian sumber-sumber tertulis dan menggunakan

data sekunder, penelitian ini juga menggunakan penelitian lapangan yang dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber dengan melakukan wawancara mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan judul dari penelitian ini.

Disiplin ilmu yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin ilmu hukum. Disiplin ilmu hukum adalah suatu sistem ajaran tentang hukum sebagai norma yaitu sesuatu yang dicita-citakan dan sebagai kenyataan atau sikap tindak.

#### E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional merupakan suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antar konsep-konsep khusus yang diteliti.<sup>8</sup> Pada dasarnya definisi operasional merupakan suatu pedoman atau arahan penelitian yang dilakukan, berisikan definisi-definisi suatu istilah yang berkaitan dengan penelitian. Oleh karena itu, berikut akan diuraikan beberapa definisi operasional dalam penelitian ini, antara lain:

---

<sup>8</sup> Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press), 2006), hal 132.

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>9</sup>

Menurut UU No.13 Tahun 2003, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>11</sup> Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban

---

<sup>9</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hal.70.

<sup>10</sup> Indonesia, *op. cit.*, ps.1 butir 15.

<sup>11</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 14.

untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.<sup>12</sup>

Perusahaan pemberi kerja adalah perusahaan yang mengalihkan sebagian pekerjaannya kepada pihak lain atau kepada perusahaan penyedia jasa.

Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan yang memang bidang usahanya adalah menyediakan jasa untuk bagian-bagian pekerjaan tertentu.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>13</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>14</sup>

Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

---

<sup>12</sup> Soepomo, *op. cit.*, hal. 70

<sup>13</sup> Indonesia, *op. cit.*, ps 1 butir 1

<sup>14</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 2.

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>15</sup>

Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>16</sup>

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 5.

<sup>16</sup> *Ibid.*, ps 1 butir 6.

barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>17</sup>

Serikat Pekerja atau Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.<sup>18</sup>

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.<sup>19</sup>

Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 16.

<sup>18</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 17.

<sup>19</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 20.

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>20</sup>

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>21</sup>

Sistim Jaminan Sosial Nasional adalah adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.<sup>22</sup>

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 21.

<sup>21</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 22.

<sup>22</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*, UU No.40, LN No. 150 Tahun 2004, TLN No.4456, ps.1 butir 2.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.<sup>24</sup>

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>25</sup>

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah salah satu dari program jaminan sosial tenaga kerja berupa pelayanan kesehatan dan santunan apabila pekerja yang sedang melaksanakan tugas dari perusahaan pemberi kerja mengalami kecelakaan kerja meninggal atau menderita cacat tubuh.

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 1.

<sup>24</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 14.

<sup>25</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, UU No.3, pasal 1 angka 1.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>26</sup>

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>27</sup>

#### F. SISTEMATIKA PENELITIAN

Sistematika penelitian adalah uraian mengenai laporan penelitian yang dibuat secara sistematis dan terperinci dengan tujuan agar dapat diketahui hubungan dari satu bab dengan bab yang lain sehingga dapat dimengerti oleh pembaca dengan mudah.

Bab I. Pendahuluan. Dalam bab ini diuraikan secara singkat isi keseluruhan dari skripsi ini guna memberikan informasi yang bersifat umum dan menyeluruh. Bab I

---

<sup>26</sup> Indonesia, *op. cit.*, ps. 1 butir 25.

<sup>27</sup> *Ibid.*, ps.1 butir 31.

terdiri dari latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II. Tinjauan umum mengenai outsourcing. Dalam bab ini akan dikemukakan pengertian outsourcing, jenis-jenis outsourcing, penentuan Pekerjaan Inti (*Core Business*) dan Pekerjaan Penunjang (*Non Core Business*) dalam Perusahaan sebagai Dasar Pelaksanaan Outsourcing, hubungan hukum yang timbul antara para pihak dalam perjanjian outsourcing dan kedudukan outsourcing dalam perjanjian.

Bab III. Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja, klasifikasi kecelakaan kerja, tanggung jawab pengusaha atas terjadinya kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya.

Bab IV. Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja outsourcing akibat kecelakaan kerja di PT.PLN Distribusi Jaya dan Tangerang. Dalam bab ini akan dikemukakan Pelaksanaan Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga

kerja outsourcing akibat kecelakaan kerja yang diterapkan pada pelaksanaan outsourcing di PT.PLN Distribusi Jaya dan Tangerang.

Bab V. Kesimpulan dan Saran. Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan sebagai hasil analisa yang merupakan jawaban atas permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Selain itu juga akan dikemukakan pula saran yang mungkin dapat bermanfaat sehubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM MENGENAI OUTSOURCING

#### A. Pengertian Outsourcing

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba untuk menetapkan strategi dan kiat baru untuk memenangkan persaingan. Untuk dapat bertahan dalam persaingan itu, perusahaan setidaknya harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik pada konsumennya, mampu membangun sumber daya manusia yang produktif dan mampu menghasilkan keuntungan financial yang memadai. Salah satu strategi yang sedang populer di berbagai negara untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan adalah melalui outsourcing, yaitu usaha untuk mengalihdayakan suatu kegiatan usaha di satu perusahaan kepada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan. Outsourcing merupakan suatu alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri, sehingga pada penelitian ini, akan sangat menarik untuk dibicarakan tentang outsourcing, yang mana dalam pelaksanaannya menggunakan perjanjian.

Outsourcing terdiri dari kata out dan source, yang dapat diartikan sebagai sumber luar. Outsourcing tidak mempunyai pengertian yang pasti. Namun ada pendapat dari beberapa ahli yang dapat memberikan batasan mengenai apa yang dimaksud dengan outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing).<sup>28</sup>

Menurut Maurice F Greaver, outsourcing adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.<sup>29</sup> Dengan kata lain, perusahaan memanfaatkan sumber daya dari luar menggantikan sumber daya dari dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang selama ini dianggap kurang efisien. Hak pengambilan keputusan yang dimaksudkan disini adalah tanggung jawab untuk mengambil keputusan terhadap aspek-aspek penting yang terkait dengan aktivitas yang dialihkan tersebut. Heywood memberikan pengertian lain

---

<sup>28</sup> Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: PT.Alex Media Komputindo, 2003), hal. 2.

<sup>29</sup> Greaver II dan Maurice F, *Strategy outsourcing: A structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, (New York: Amacom, 1998), hal 3.

yang menguatkan tentang outsourcing, yaitu suatu proses transfer fungsi bisnis internal, termasuk asset yang terkait kepada pemasok atau penyedia layanan di luar perusahaan, yang memberikan jasa dalam jangka waktu tertentu, dan dengan harga tertentu yang telah disepakati.<sup>30</sup>

Dilihat dari sudut pandang hukum, ada berbagai pendapat mengenai outsourcing. Menurut Muzni Tambusai (Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi), outsourcing yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.<sup>31</sup> Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, konstruksi hukum sistem outsourcing yaitu adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna pekerja.<sup>32</sup> Jadi disini diawali dengan

---

<sup>30</sup> Heywood, J.Brian, *The Outsourcing Dilema-the Search For Competitiveness*, (London:Prentice Hall, 2001), hal.27.

<sup>31</sup> Muzni Tambusai, Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, [http://www.nakertrans.go.id/arsip\\_berita/naker/outsourcing.php](http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php), diakses 10 April 2007.

<sup>32</sup> Pada saat Judicial Review Undang-undang No.3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Prof.Dr.Aloysius Uwiyono bertindak sebagai

suatu hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang outsourcing (Alih Daya) yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

Outsourcing terjadi pada saat sebuah perusahaan menggunakan badan usaha atau pihak luar untuk menyediakan atau menjalankan fungsi bisnis yang diperlukan. Hal tersebut merupakan alternatif bagi perusahaan dalam menjalankan suatu fungsinya.

Di dalam pelaksanaannya outsourcing dapat menimbulkan masalah-masalah seperti:

1. Jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja outsourcing adakalanya merupakan pekerjaan yang sifatnya tidak boleh dialihkan/harus dikerjakan sendiri oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh.
2. Status pekerja outsourcing yang seharusnya berdasarkan ketentuan memenuhi syarat sebagai

---

ahli yang didengar pendapatnya, yang diajukan oleh para pemohon yang sebagian besar adalah Ketua Serikat pekerja.

pegawai tetap, tetapi dalam kenyataannya diikat dengan status kontrak.

3. Hubungan kerja yang kabur antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maupun dengan perusahaan dimana pekerja tersebut ditempatkan.

4. Perlindungan hukum terkait dengan masalah jangka waktu hubungan kerja, pengupahan, dan hak-hak yang semestinya didapat oleh pekerja/buruh outsourcing.

Dalam praktek, outsourcing adalah pemakaian sumber daya manusia dari luar untuk mengerjakan fungsi-fungsi penunjang dalam suatu perusahaan, dimana sumber tersebut disediakan oleh sebuah perusahaan penyedia jasa.

Untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah outsourcing berkaitan dengan prosedur penjanjian, dapat diberikan ilustrasi sebagai berikut:

1. A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia ditempatkan di perusahaan X. (disini dapat dilihat bahwa

perusahaan X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja.)

2. Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati, maka perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan mempekerjakan karyawannya di perusahaan Y. Terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Dari ilustrasi diatas, dapat kita lihat bahwa di dalam sistem outsourcing terdapat 2 (dua) perjanjian , yaitu:

1. perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X
2. perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y.

Oleh karena terdapat unsur perjanjian kerja dalam perjanjian outsourcing, maka pada bab ini juga akan dibahas mengenai perjanjian kerja. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak tersebut juga harus memenuhi syarat

sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:<sup>33</sup>

1. Sepakat, bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan demikian perjanjian kerja adalah kesepakatan secara tertulis maupun lisan antara pemberi kerja dengan pekerja atau dengan pihak ketiga wakil penerima kerja yang memuat ketentuan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat pelaksanaannya yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama yaitu keuntungan tanpa merugikan salah satu pihak.

Sesuai dengan inti utama dalam mengadakan perjanjian yaitu adanya kesepakatan antara para pihak. Begitupun

---

<sup>33</sup> *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet.8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), pasal 1320.

dalam mengadakan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali oleh para pihak atau pihak lain yang bersangkutan dalam kontrak kecuali dengan persetujuan para pihak lainnya.

Untuk melakukan perjanjian kerja tentu saja harus ada pekerjaan yang dilaksanakan, pekerjaan tidak harus dengan tindakan nyata/gerak tubuh tetapi tanpa melakukan suatu gerakan juga merupakan pekerjaan jika diperjanjikan demikian dan menurut peraturan yang berlaku tidak bertentangan.

Setelah membaca pengertian perjanjian kerja dan dengan memperhatikan ketentuan yang dimuat dalam pasal 1320 KUH Perdata, maka dapat disimpulkan dasar dibuatnya suatu perjanjian kerja yaitu:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya obyek pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 64 UU No.13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa perjanjian penempatan tenaga kerja untuk bekerja pada pihak lain berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan sementara bahwa UU No 13 Tahun 2003 menganggap outsourcing adalah perjanjian pemborongan pekerjaan.

Oleh karena itu, untuk membuktikan apakah benar outsourcing dapat dikategorikan sebagai perjanjian pemborongan sebagaimana dimaksud dalam pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 dengan merujuk pada pasal 1601 b KUHPer, maka dalam bab ini akan diteliti lebih lanjut lagi mengenai terminologi hukum sistem outsourcing dari sudut perjanjian, termasuk dalam lingkup perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian yang lain.

## **B. Jenis Outsourcing**

Outsourcing diatur pada pasal 64 sampai dengan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003. Pasal 64 menyebutkan bahwa:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian

pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Dari pasal tersebut dapat diketahui bahwa ada 2 macam perjanjian yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan outsourcing, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing, tetapi praktik outsourcing tersebut dalam Undang-undang ini dikenal dalam dua jenis, yaitu:

- a. Outsourcing “pekerjaan” atau business process
- b. Outsourcing Pekerja atau personeel

a. Outsourcing pekerjaan

Dalam hal ini, yang dialihkan pada perusahaan outsourcing adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Misalnya outsourcing dalam sebuah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur seperti Danone-Aqua menyerahkan sebagian pekerjaannya (meng-*outsource*) dalam pembuatan kemasan air mineral yang diproduksi kemasan produk (*packaging industries*), yaitu PT.Samudra Montaz. Jadi, yang dialihkan adalah pekerjaan

pembuatan kemasan air mineral. PT.Samudra Montaz sebagai pihak penerima pekerjaan/pemborong, dan Danone-Aqua sebagai pihak pemberi pekerjaan/yang memborongkan.

Pada outsourcing pekerjaan ini dibuat perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan konsep perjanjian pekerjaan yang diatur dalam pasal 1601b KUHPerdara, yang berbunyi:

"Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikat diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan."<sup>34</sup>

Dalam hal ini, Danone-Aqua adalah pihak yang memborongkan pekerjaan dan PT.Samudra Montaz adalah pihak pemborong.

Dengan pelaksanaan pekerjaan pembuatan kemasan air mineral tersebut, PT.Samudra Montaz berhak atas suatu harga yang ditetapkan dalam perjanjian. Sesuai dengan ciri khas perjanjian pemborongan yaitu bagaimana caranya pemborong

---

<sup>34</sup> *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio, cet.8, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1976), pasal 1601b.

mengerjakan tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut (yang memborongkan), karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, maka proses pembuatan kemasan air mineral oleh PT.Samudra Montaz merupakan hal yang dilakukan berdasarkan kemampuan PT.Samudra Montaz tanpa adanya intervensi dari Danone-Aqua.

Dengan adanya penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bentuk perjanjian yang tepat untuk jenis outsourcing pekerjaan ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601 b KUHPerdara.

#### b. Outsourcing Pekerja/Buruh

Dalam outsourcing jenis ini, yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bahwa dalam suatu perusahaan, untuk bagian fungsi-fungsi tertentu dikerjakan oleh tenaga kerja dari luar perusahaan, dimana tenaga kerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan

penyediaan jasa tenaga kerja/buruh. Dalam outsourcing ini terdapat 3 pihak, yaitu:

1. perusahaan pengguna tenaga kerja;
2. perusahaan penyedia tenaga kerja; dan
3. tenaga kerja/buruh

Dimana pihak perusahaan penyedia tenaga kerja memperjanjikan akan menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada pihak pengguna tenaga kerja. Jadi yang akan dialihkan disini bukanlah proses pekerjaannya, tetapi tugas tenaga kerja, sehingga dibutuhkan tenaga kerja dari luar perusahaan. Sehingga dalam outsourcing pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pengguna tenaga kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perusahaan penyedia tenaga kerja dapat memperjanjikan akan menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada perusahaan pengguna tenaga kerja. Dalam hal penempatan

pekerja/buruh maka perusahaan pemberi pekerjaan akan membayar sejumlah dana (management fee) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan tenaga kerja outsourcing.

Dalam menyediakan tenaga kerja/buruh, perusahaan penyedia pekerja/buruh harus mempunyai hubungan kerja dengan tenaga kerja yang bersangkutan. Dikarenakan penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>35</sup>

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi

---

<sup>35</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13, LN No.38 Tahun 2003, TLN No.4279, ps 66 ayat (2) butir a,b dan c.

persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

c. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Selanjutnya untuk memudahkan penjelasan mengenai istilah outsourcing pekerja, maka dapat diilustrasikan sebagai berikut:

A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Sebelum diangkat sebagai karyawan, antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y. (disini dapat dilihat bahwa perusahaan X adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan Y adalah perusahaan pemberi kerja). Setelah perjanjian kerja antara A dan perusahaan X disepakati, maka perusahaan X akan membuat

perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa perusahaan X akan memperkerjakan karyawannya di perusahaan Y. Terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Dengan demikian di dalam sistem outsourcing pekerja ini terdapat 2 jenis perjanjian, yaitu:

- i. Perjanjian kerja, antara A dengan perusahaan X
- ii. Perjanjian outsourcing, antara perusahaan X dan perusahaan Y.

Perjanjian ini tidak seperti pada outsourcing pekerjaan yang menggunakan perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaannya yang berbeda, yaitu dalam outsourcing pekerja ini yang dialihkan adalah tugas pekerja, yang akan dijalankan oleh pekerja pada perusahaan lain, sehingga "proses" merupakan hal yang dilakukan berdasarkan standar perusahaan pengguna jasa. Berdasarkan hal itu, maka

bentuk perjanjian yang tepat adalah perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 perjanjian yang terpisah tersebut, walaupun A sehari-hari bekerja di perusahaan Y, status A tetap sebagai karyawan perusahaan X. Oleh karena itu, dalam sistem outsourcing pekerja ini pemenuhan hak-hak A (seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul) tetap merupakan tanggung jawab perusahaan X.

Pada outsourcing pekerja ini tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan pelaksanaan outsourcing jenis ini tidak sesuai dengan konsep perjanjian pemborongan pekerjaan, yaitu menitikberatkan pada hasil. Dalam outsourcing pekerja, tugas pekerja dialihkan atau dikerjakan oleh pekerja dari pihak/perusahaan lain, dimana majikan tempat ia bekerja tetap memegang kendali terhadap kinerja pekerja/buruh tersebut.

Pada outsourcing pekerjaan diperjanjikan bahwa satu pihak diwajibkan untuk mengerjakan suatu proses pekerjaan yang diborongkan oleh pihak lain, dan "hasil" pekerjaan adalah target yang ingin dicapai, sehingga perjanjian pemborongan sesuai dengan jenis outsourcing ini. Sedangkan dalam outsourcing pekerja, satu pihak bukan diwajibkan untuk mengerjakan proses suatu pekerjaan, tetapi diwajibkan untuk mengirimkan tenaga kerjanya untuk bekerja pada pihak yang lain, untuk bekerja di perusahaan pihak yang lain tersebut.

Jadi dapat dikatakan bahwa, dalam outsourcing pekerja, secara fisik pekerja/buruh bekerja pada suatu perusahaan, tetapi ia tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tersebut, melainkan ia memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang mengirimnya untuk bekerja di perusahaan tempat ia bekerja tadi, berdasarkan perjanjian kerja.

Alasan digunakannya pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah agar perusahaan dapat lebih memfokuskan diri pada pekerjaan inti perusahaan, dan tidak perlu melakukan urusan-urusan ketenagakerjaan bagi karyawan tertentu. Hal itu dikarenakan pengelolaan karyawan outsourcing tersebut akan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruhnya. Dengan lebih memfokuskan diri kepada pekerjaan inti (*core business*), maka perusahaan akan mencapai target yang diinginkan.

C. Penentuan Pekerjaan Inti (***Core Business***) dan Pekerjaan Penunjang (***Non Core Business***) dalam Perusahaan sebagai Dasar Pelaksanaan Outsourcing

Dalam pasal 65 disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pihak ketiga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13, LN No.38 Tahun 2003, TLN No.4279, ps. 65 ayat (2).

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Sedangkan dalam pasal 66, disebutkan bahwa outsourcing (Alih Daya) dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Konsep dan pengertian usaha pokok atau core business dan kegiatan penunjang atau non core business adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis.<sup>37</sup>

Alexander dan Young (1996) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan core activity atau core business. Keempat pengertian itu ialah :<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> R.Djokopranoto, Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), Materi Seminar disampaikan pada Seminar Outsourcing: Process and Mangement, hal.6.

<sup>38</sup> *Ibid.*, hal. 7.

- Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan.
- Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang.
- Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Menurut R.Djokopranoto, di dalam teks UU no 13/2003 disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi UU tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di outsource umumnya adalah kegiatan penunjang (non core business), sedangkan kegiatan pokok (core business) pada umumnya tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri. Namun ada potensi masalah yang timbul, yaitu apakah pemerintah dan pengusaha mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai pembedaan antara kegiatan inti dan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hal.5.

Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 tahun 2003, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Dapat disimpulkan bahwa Undang-undang No.13 Tahun 2003 telah memberikan batasan adanya jenis-jenis kegiatan yang boleh dialihkan dengan yang tidak boleh dialihkan. Tetapi menurut S.Lumban Gaol, Direktur Persyaratan Kerja Depnakertrans, akan muncul ketidakjelasan atau kerancuan penafsiran tentang pembatasan yang diberikan oleh Undang-undang tersebut. Hal tersebut dikarenakan ada perbedaan mendasar antara outsourcing dalam dunia bisnis dengan pengalihan pekerjaan dan tenaga kerja kepada pihak lain dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dalam dunia bisnis semua pekerjaan bisa dioutsourcing, sedangkan dalam UU No.13

Tahun 2003 pekerjaan yang bisa diborongkan kepada pihak lain adalah pekerjaan yang sifatnya penunjang, bukan pekerjaan pokok atau core business.<sup>40</sup>

Interpretasi kegiatan penunjang yang tercantum dalam penjelasan UU No.13 tahun 2003 condong pada definisi dimana outsourcing (Alih Daya) dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. Outsourcing (Alih Daya) pada dunia modern dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.<sup>41</sup>

Untuk mengatasi ketidakjelasan peraturan ini, diperlukan peraturan pelaksana yang menyempurnakan UU No. 13 Tahun 2003 itu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker). Menurut Drs. S. Sianturi, Ketua P4 Pusat, ada tiga jalan keluar yang dapat diambil, pertama yaitu dengan

---

<sup>40</sup>Indonesian Human Resource Management- Pro Kontra outsourcing, <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/li d108.htm> , diakses 21 Juni 2008.

<sup>41</sup> Indonesian Human Resource Management, *loc.cit.*, hal 8.

memberikan batasan mana pekerjaan yang tergolong core business dan mana yang tidak tergolong core business untuk seluruh jenis industri. Jalan keluar yang kedua adalah dengan membuat daftar jabatan/posisi yang termasuk core business dan yang tidak termasuk core business. Dan jalan yang terakhir adalah dengan memberikan kebebasan bagi masing-masing perusahaan atau paling tidak masing-masing subsektor untuk merumuskan sendiri pekerjaan yang tergolong core dan non-core.<sup>42</sup>

Perusahaan dalam melakukan perencanaan untuk melakukan outsourcing terhadap tenaga kerjanya terlebih dahulu wajib mengklasifikasikan pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat.<sup>43</sup> Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan outsourcing di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut :

---

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Pelaporan dokumen tentang pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

1. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat;
2. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan outsourcing pada bagian-bagian tertentu di perusahaan;
3. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan outsourcing terhadap pekerjanya;
4. Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang outsourcing di Perusahaan.

D. Hubungan hukum yang timbul antara para pihak

1. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh  
Bentuk dan persyaratan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau biasa disebut perusahaan outsourcing (pekerja) telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara

Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Perusahaan outsourcing atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>44</sup>

Dalam Kepmen 101/2004 pasal 2 dinyatakan bahwa:

- a. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:

---

<sup>44</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (a), *Loc.cit*, pasal 1 angka 4.

i. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi

ii. Copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh

iii. Copy SIUP

iv. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku

c. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan diterima.

Bila persyaratan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (pasal 66 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003)

2. Hubungan Antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan Dengan Perusahaan Outsourcing

Dalam pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>45</sup> Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam skripsi ini membahas mengenai outsourcing pekerjaan, dimana yang digunakan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan.

Dengan demikian hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan outsourcing adalah hubungan sebagai akibat perjanjian pemborongan pekerjaan.

---

<sup>45</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, op.cit., pasal 64.

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka kedua belah pihak wajib membuat perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
- b. penegasan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dijelaskan di atas, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan penyedia jasa sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan

pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

### 3. Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan Outsourcing

Dalam pasal 65 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (1) yaitu pelaksanaan pekerjaan dari pekerjaan yang diserahkan perusahaan pengguna pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (outsourcing) dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Sementara dalam pasal 65 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja, yang dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja itu sendiri.

#### 4. Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan Pemberi Kerja

Berdasarkan pasal 65 ayat (6) jo pasal 65 ayat (1) jo pasal 65 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003, hubungan kerja yang terjadi dalam rangka outsourcing adalah antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa. Sedangkan berdasarkan pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 hubungan antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia jasa adalah hubungan yang timbul dari perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa antara perusahaan pengguna jasa dan pekerja tidak terdapat hubungan kerja, karena hubungan kerja yang ada adalah antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa.

Hal tersebut dapat menimbulkan suatu permasalahan hukum, dikarenakan karyawan outsourcing dalam penempatannya pada perusahaan pengguna jasa harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna jasa tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari karyawan outsourcing (harus tunduk pada peraturan perusahaan pengguna jasa adalah:

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus

dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa dengan karyawan outsource secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan outsourcing. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada

adalah antara perusahaan Outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan outsourcing (Alih Daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan outsourcing (Alih Daya) dengan perusahaan outsourcing, sehingga seharusnya karyawan outsourcing (Alih Daya) menggunakan peraturan perusahaan outsourcing, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan outsourcing yang ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing tentunya

secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna outsourcing. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan outsourcing selama ditempatkan pada perusahaan pengguna outsourcing. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna outsourcing sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan outsourcing.

#### 5. Hubungan Antara Peraturan Perusahaan dan Pekerja

Pengertian peraturan perusahaan terdapat pada pasal 1 angka 20 UU No.13 Tahun 2003 yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan sekurang-kurangnya memuat mengenai hak dan kewajiban pengusaha,

hak dan kewajiban buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Berdasarkan pasal 111 UU No.13 Tahun 2003, suatu peraturan perusahaan antara lain berisikan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja. Adanya hak dan kewajiban disini, menggambarkan bahwa ada suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan. Memang hubungan hukum itu ada, yaitu merupakan hubungan hukum yang timbul dari perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Dari sini dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan adalah salah satu bentuk hak atau kewajiban yang timbul dari hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan berupa perjanjian kerja.

Dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang timbul dari perjanjian outsourcing, hubungan hukum yang ada adalah hubungan hukum antara perusahaan pengguna pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/perusahaan

outsourcing, yaitu hubungan hukum yang timbul berdasarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam pasal 64 UU No.13 Tahun 2003. Sementara pekerja yang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan, dalam hal ini tidak memiliki hubungan hukum apapun dengan perusahaan pengguna pekerja, melainkan hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa/perusahaan outsourcing, baik berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sebagaimana disebutkan dalam pasal 64 ayat (6) dan pasal 64 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003. Oleh karena hubungan kerja yang ada adalah antara pekerja dengan perusahaan outsourcing, maka berdasarkan hakekat peraturan perusahaan, yaitu sebagai bentuk hak dan kewajiban yang timbul dari suatu hubungan hukum, maka peraturan yang berlaku adalah peraturan perusahaan dari perusahaan outsourcing. Sementara peraturan perusahaan dari perusahaan

pengguna pekerja tidak berlaku terhadap pekerja outsourcing karena antara pekerja dan perusahaan pengguna pekerja tidak terdapat hubungan hukum apapun.

D. Kedudukan outsourcing dalam perjanjian

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, outsourcing ada dua macam, dimana terhadap masing-masing diterapkan perjanjian yang berbeda pula. Untuk outsourcing pekerjaan harus menggunakan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan untuk outsourcing pekerja harus menggunakan perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja/buruh.

Perjanjian pemborongan pekerjaan bukan merupakan hal yang baru, hal tersebut telah diatur sejak dulu dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Indonesia, yaitu dalam pasal 1601 huruf b, kemudian diatur lebih khusus dalam bagian keenam tentang perjanjian pemborongan pekerjaan dalam bab 7A KUHPerdata.

Perjanjian penyedia jasa tenaga kerja/buruh merupakan bentuk perjanjian baru bagi masyarakat. Sebelum berlakunya Undang-undang No.13 Tahun 2003 belum ada ketentuan hukum

yang mengatur mengenai "penyediaan jasa tenaga kerja/buruh". Bahkan setelah adanya UU No.13 Tahun 2003, walaupun disebutkan dalam pasal 64-66 tetapi tidak ada penjelasan mendalam mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tersebut. Selain UU No.13 Tahun 2003 ada penjelasan mengenai "Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh" yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.101 Tahun 2004.

Dalam pasal 66 ayat (2) huruf b UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dipersyaratkan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerjanya. Ini seolah-olah pekerja adalah milik dari perusahaan penyedia jasa pekerja yang disewakan dengan sejumlah uang kepada perusahaan pengguna.

### BAB III

#### PENYELENGGARAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DI PERUSAHAAN

##### A. Pengertian

Dalam setiap jenis kegiatan manusia selalu terdapat kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang merupakan akibat dari tindakan yang membahayakan atau keadaan yang berbahaya dalam suatu pekerjaan. Selain itu, kecelakaan kerja terjadi sebagai akibat dari kombinasi beberapa faktor, terutama peralatan teknis, lingkungan kerja dan pekerja sendiri.

Dengan demikian dikarenakan tingginya faktor kecelakaan kerja yang menimpa pekerja di suatu perusahaan, maka perlu dilangsungkan upaya-upaya tertentu agar pekerja dapat terjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula harus diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Upaya-upaya tersebut diatas dapat berupa penyusunan program perlindungan pekerja, yang

dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Iman Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:<sup>46</sup>

a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.

b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau biasa disebut kesehatan kerja.

---

<sup>46</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hal.28-29.

c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

UU No.13 Tahun 2003 secara eksplisit sudah mengatur mengenai program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Pasal 99 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pasal 99 ayat (2) menentukan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja akan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya. Dengan demikian program Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini bertujuan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga

sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.<sup>47</sup>

Peraturan pelaksana yang mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah:

- a. Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- b. Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 1998 tentang perubahan PP No.14 Tahun 1993
- c. Peraturan Pemerintah No.83 Tahun 2000 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No.79 Tahun 1998.
- d. Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 2002 tentang perubahan ketiga atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993
- e. Peraturan Pemerintah No.64 Tahun 2005 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993

---

<sup>47</sup> Iman Soepomo, *op. Cit.*, hal.199.

f. Peraturan Pemerintah No.76 Tahun 2007 tentang perubahan kelima atas Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993

g. Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-12/MEN/VI/2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993

j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

UU No.3 Tahun 1992 menentukan bahwa Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hak tenaga kerja maka setiap

perusahaan atau perorangan wajib menyelenggarakannya.<sup>48</sup> Melalui PP Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang ini diprioritaskan bagi mereka yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima upah, sedangkan bagi tenaga kerja yang di luar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja pada perusahaan baginya akan berlaku peraturan tersendiri dalam Peraturan Pemerintah.<sup>49</sup>

UU No.3 Tahun 1992 ini berlaku untuk semua tenaga kerja yang bekerja pada semua tempat kerja dan jenis perusahaan kecuali bagi mereka yang dapat diberlakukan juga ketentuan lain, misalnya tenaga kerja pada kapal laut atau kapal terbang pada perusahaan asing maka bagi mereka dapat diberlakukan ketentuan mana yang lebih menguntungkan.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Indonesia, *Undang-undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, UU No.3 Tahun 1992, ps.4 ayat 1.

<sup>49</sup> *Ibid*,. Pasal 4.

<sup>50</sup> Iman Soepomo. *op.cit.*, hal. 201.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari berikut:

1. Jaminan berupa uang, yang meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan kematian
- c. Jaminan hari tua

2. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Dalam skripsi ini, akan lebih difokuskan pada pembahasan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko - resiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja.<sup>51</sup> Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau

---

<sup>51</sup>"Jaminan Kecelakaan Kerja-Pengertian", <http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=17>, diakses 22 Juni 2008.

santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bekerja lagi.<sup>52</sup>

Jaminan kecelakaan Kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian santunan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan/dalam rangka tugas kerja dan sakit di tempat kerja.

Pengaturan mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja pada UU No.3 Tahun 1992 ini menganut asas *risque professionnel* yaitu dalam hal buruh tertimpa kecelakaan pemberian jaminan tidak hanya diberikan kepada tenaga kerja yang menderita kecelakaan kerja di tempat kerja saja, tapi juga terhadap kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja. Jaminan kecelakaan kerja juga diberikan terhadap penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja dan kecelakaan yang

---

<sup>52</sup>Iman Soepomo. *op.cit.*, hal. 202.

terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.<sup>53</sup>

Jumlah premi yang ditetapkan adalah sebesar 0,24-1,74 persen dari upah per bulan. Seluruhnya terdapat lima tingkat premi yang didasarkan pada kelompok jenis usaha yang pengelompokkannya diatur dalam PP No.14 Tahun 1993. Pengelompokkan ini didasarkan pada persepsi mengenai besarnya resiko kecelakaan kerja untuk setiap jenis usaha.

Perlindungan terhadap kecelakaan kerja merupakan hak tenaga kerja yang tidak dapat disangsikan lagi dan menjadi tanggung jawab penuh bagi setiap pengusaha. Manfaat yang dirasakan oleh penderita kecelakaan sangat besar mengingat pada saat itulah ia membutuhkan pembiayaan yang mungkin tidak terjangkau oleh yang bersangkutan.<sup>54</sup>

Tidak semua kecelakaan ditanggung dalam program jaminan kecelakaan kerja tersebut. Undang-Undang Nomor

---

<sup>53</sup> Imam Soepomo. *Op.cit.*, hal 202.

<sup>54</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Aspek-aspek Jaminan Sosial Perencanaan, Pembiayaan dan Peranannya*, (Jakarta: Muhara Sumber Widya, 1989), hal.33.

3 Tahun 1992 mengartikan kecelakaan kerja sebagai kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

Kecelakaan kerja oleh G.Kartasapoetra dijabarkan dalam beberapa pengertian sebagai berikut:<sup>55</sup>

- a. Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja;
- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
- c. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
- d. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

---

<sup>55</sup> G.Kartasapoetra, et.al. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, cet.I, (Jakarta:Bina Aksara, 1986), hal.158.

## B. Klasifikasi Kecelakaan Kerja

Metode terpenting untuk menentukan sebab-sebab terjadinya kecelakaan adalah dengan klasifikasi. Dalam hal ini dikenal beberapa cara untuk melakukan klasifikasi kecelakaan menurut sebab-sebabnya dan dapat digolongkan dalam dua kategori utama, yaitu sistem klasifikasi sederhana dan klasifikasi jamak.

ILO pada tahun 1923 menganjurkan sistem klasifikasi sederhana, dimana sebab-sebab kecelakaan digolongkan menurut faktor penyebabnya dan sesuai dengan pengelompokan utama, dapat menyangkut; mesin dan alat transport; ledakan dan api, bahan beracun, listrik, jatuh dan lain-lain.<sup>56</sup>

Klasifikasi sederhana tersebut sering kurang memuaskan karena setiap sebab dapat diinterpretasikan berbagai macam dan suatu kecelakaan bisa diakibatkan dari kombinasi berbagai faktor. Untuk menutupi kekurangan ini, disusun sistem klasifikasi jamak yang lebih komprehensif.

---

<sup>56</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *op.cit.*, hal 159.

Pada tahun 1962, ILO menetapkan sistem klasifikasi jamak standar untuk mengganti klasifikasi tahun 1923. Menurut sistem ini, kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan dalam setiap faktor sebagai berikut:

1. jenis kecelakaan;
2. media;
3. sifat cedera;
4. bagian tubuh yang cedera.

Sistem klasifikasi jamak menggunakan asumsi bahwa suatu kecelakaan jarang disebabkan oleh satu faktor saja, tetapi umumnya akibat dari kombinasi berbagai faktor. Apapun jenis klasifikasi yang diambil, pengalaman menunjukkan bahwa sebab-sebab kecelakaan yang sering ditemukan, tidak selalu pada mesin yang berbahaya atau substansi yang berbahaya, tetapi pada tindakan yang biasa seperti tersandung, jatuh, terkena barang jatuh dan sebagainya.

Beberapa hal yang tidak diklasifikasikan sebagai kecelakaan kerja:

1. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung

jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan telah dijamin oleh jaminan kecelakaan kerja.

2. Kecelakaan yang terjadi di mess/perkemahan yang tidak berada di lokasi/tempat kerja.

3. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.

4. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi.

Penyakit yang timbul sebagai akibat langsung dari pekerjaan juga dianggap sebagai kecelakaan kerja. Namun kalau penyakit itu menyebabkan cacat atau meninggal dunia, maka untuk dapat dianggap sebagai kecelakaan kerja yang bersangkutan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. Pekerja tenaga kerja harus menanggung resiko penyebab penyakit itu.

- b. Pekerja/tenaga kerja yang bersangkutan berhubungan langsung dengan resiko itu
- c. Penyakit tersebut telah berlangsung selama suatu masa tertentu
- d. Tidak ada kelalaian yang disengaja oleh tenaga kerja sehingga dia terkena penyakit itu.
- e. Khusus untuk penyakit silicosis, asbestosis dan bysnosis absestosis tidak dianggap sebagai penyakit kerja, bila pekerja belum datang ke tempat itu (tempat penyebab penyakit) selama 10 (sepuluh) tahun.

Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja berhak mendapatkan Jaminan Kecelakaan Kerja baik pada saat masih dalam hubungan kerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Hak atas Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja yang hubungan kerjanya telah berakhir tersebut diberikan apabila menurut diagnosis dokter yang merawat penyakit tersebut diakibatkan oleh pekerjaan

selama tenaga kerja yang bersangkutan masih dalam hubungan kerja. Hak atas Jaminan Kecelakaan Kerja tersebut timbul paling lama 3 (tiga) tahun terhitung sejak hubungan kerja tersebut terakhir.

Menurut ketentuan pasal 12 PP No.14 Tahun 1993, tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya yang meliputi:<sup>57</sup>

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di rumah sakit atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan;
- c. Biaya rehabilitasi berupa alat Bantu (orthose) dan alat ganti (prothese) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

---

<sup>57</sup> Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PP No.14 Tahun 1993, LN NO 20 Tahun 1993, TLN 3520, ps.12 ayat (1).

Selain biaya penggantian tersebut di atas, kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:<sup>58</sup>

- a. Santunan sementara tidak mampu bekerja;
- b. Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental; dan atau
- d. Santunan kematian.

Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang diberikan adalah sebagaimana yang telah diatur dalam Lampiran II PP No.14 Tahun 1993 sebagai berikut:

A. Santunan

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB)  
4 bulan pertama 100% x upah per bulan, 4 bulan  
75% x upah per bulan dan bulan seterusnya 50%  
x upah per bulan.
2. Santunan cacat
  - a. Cacat sebagian untuk selama-lamanya  
dibayarkan secara sekaligus (lumpsum)

---

<sup>58</sup> *Ibid.*, ps.12 ayat (2).

dengan besarnya % sesuai tabel x 60 bulan upah

b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

i. Santunan sekaligus besarnya 70% x 60 bulan upah,

ii. Santunan berkala sebesar Rp.25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.

c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah: % kekurangan fungsi x % sesuai tabel x 60 bulan upah

3. Santunan kematian dibayarkan sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 60 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian;

b. Santunan berkala sebesar Rp.25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;

c. Biaya pemakaman sebesar Rp.200.000,- (dua ratus rbu rupiah).

B. Pengobatan dan perawatan sesuai dengan biaya yang dikeluarkan berupa penggantian biaya dokter, obat, operasi, roentgen, laboratorium, puskesmas, rumah sakit umum kelas 1, gigi, mata, jasa tabib, sinse/tradisional yang telah mendapatkan ijin resmi dari yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu peristiwa kecelakaan tersebut maksimum Rp.3.000.000,- (tiga juta rupiah).

C. Biaya rehabilitasi berupa penggantian biaya pembelian alat Bantu (orthose) dan atau alat pengganti (prothose) diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan Pusat Rehabilitasi Prof.Dr.Suharso Surakarta dan ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut.

D. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, harusnya santunan dan biaya pengobatan /perawatan sama sebagaimana tercantum dalam butir A dan B tersebut di atas.

E. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian sebagai berikut:

a. Bila hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai, maksimum sebesar Rp.100.000,- (seratus ribu rupiah)

b. Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah)

c. Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp.250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah)

Mengingat perkembangan waktu dan kebutuhan pekerja yang dari hari ke hari semakin meningkat, besarnya santunan yang ditetapkan dalam lampiran II PP No.14 Tahun 1993 tersebut dinilai tidak sesuai lagi dan perlu diadakan penyesuaian. Apabila disesuaikan

dengan analisa kasus dalam penulisan skripsi ini, maka tanggal 22 Desember 2005 diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Melalui PP Nomor 64 Tahun 2005 tersebut, ketentuan pada pasal 22 ayat (1) diubah lalu ditambah 1 (satu) huruf c berbunyi sebagai berikut:

2. Santunan cacat

a. Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dengan besarnya % sesuai tabel x 70 bulan upah

b. Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

1. Santunan sekaligus besarnya 70% x 70 bulan upah

2. Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan.

c. Santunan cacat kekurangan fungsi dibayarkan sekaligus (lumpsum) dengan besarnya santunan adalah: % kekurangan fungsi x % sesuai tabel x 70 bulan upah

3. Santunan kematian dibayarkan sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah:

a. Santunan sekaligus sebesar 60% x 70 bulan upah, sekurang-kurangnya sebesar jaminan kematian;

b. Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- (dua ratus ribu rupiah) selama 24 (dua puluh empat) bulan;

c. Biaya pemakaman sebesar Rp.1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

PP No.64 Tahun 2005 juga mengubah ketentuan pada dan Ketentuan pada Lampiran II Romawi I huruf A angka 2 butir b. b2, angka 3 butir b dan c dan huruf B serta Romawi II diubah sehingga seluruhnya, yaitu bahwa seluruh biaya pengobatan dan perawatan untuk satu peristiwa kecelakaan dibayarkan maksimum

Rp.8.000.000,- (enam juta empat ratus ribu rupiah), sedang ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian sebagai berikut:

1. Bila hanya menggunakan jasa angkutan darat/sungai, maksimum sebesar Rp.150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah)
2. Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksimum sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah)
3. Bila hanya menggunakan jasa angkutan udara maksimum sebesar Rp.400.000,- (empat ratus ribu rupiah)

#### C. Tanggung Jawab Pengusaha

Dalam penyelenggaraan peraturan perundang-undangan bidang kesehatan kerja dan keselamatan kerja maka tanggung jawab dibebankan kepada pengusaha dalam menjalankan ketentuan-ketentuan tersebut. Pembebanan tanggung jawab kepada pengusaha adalah karena ia adalah pihak yang kuat dan dengan demikian, ia bertanggung jawab untuk melaksanakan aturan-aturan

tersebut, sebagai maksud untuk membatasi kekuasaannya dan mencegah akan perlakuan eksploitasi terhadap buruhnya.<sup>59</sup> Selain itu kewajiban tersebut melekat karena profesinya sebagai pengusaha karena pengusaha dianggap telah mendapatkan keuntungan dari tenaga buruh.

Asas pokok mengenai keamanan kerja terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1602w ayat (1), yang mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, mengadakan aturan, serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan yang diperlukan.<sup>60</sup>

Lebih lengkapnya pasal 1602w KUH-Per menyebutkan:

1. Si majikan diwajibkan untuk mengatur dan memelihara ruangan-ruangan, piranti-piranti atau

---

<sup>59</sup> Helena Poerwanto dan Syaifullah, *op.cit.*, hal.109.

<sup>60</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Cet.18, (Jakarta:Djambatan, 2001), hal.84.

perkakas-perkakas dalam mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, begitu pula untuk mengenai hal melakukannya pekerjaan mengadakan aturan yang sedemikian serta memberikan petunjuk-petunjuk, hingga si buruh dilindungi terhadap bahaya bagi jiwa, kehormatan dan harta bendanya, sebegitu jauh, sebagaimana dapat dituntut sepantasnya berhubung dengan sifat pekerjaan.

2. Jika kewajiban-kewajiban itu tidak dipenuhi, si majikan diwajibkan mengganti kerugian yang karenanya menimpa si buruh dalam menjalankan pekerjaannya, kecuali apabila dia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan kasar dari si buruh sendiri.

3. Jika sebagai akibat dari tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu oleh si majikan, si buruh mendapatkan luka yang sedemikian hingga ia meninggal karenanya, maka si majikan diwajibkan

memberikan ganti rugi kepada suami atau istri buruh yang ditinggalkan, anak-anak atau orang tua si meninggal, yang lazimnya dipelihara dengan pekerjaannya, kecuali apabila dia dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban-kewajiban itu karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tersebut sebagian besar ada juga disebabkan oleh kesalahan kasar dari si buruh sendiri.

Lebih jelas lagi mengenai tanggung jawab pengusaha ini terdapat pada pasal 1367 KUH-Per yang menyatakan bahwa seseorang tidak saja bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas keselamatan pekerja dan buruh yang tertimpa kecelakaan kerja dapat menuntut majikan (melalui pengadilan) untuk memberikan ganti kerugian. Tuntutan ini dapat dilakukan dengan

alasan bahwa si majikan telah melalaikan kewajibannya untuk memelihara alat-alat sehingga buruh tertimpa kecelakaan.

Apabila disesuaikan dengan perkembangan dunia bisnis akhir-akhir ini, pasal 1602w tersebut diatas tidak diterapkan lagi dikarenakan penerapannya cenderung memberatkan buruh dan pemerintah.

Dalam UU Kecelakaan No.33 Tahun 1947 disebutkan bahwa buruh tidak harus membuktikan kesalahan dari pihak pengusaha/majikan untuk menuntut ganti kerugian, karena kewajiban untuk memberi ganti kerugian terhadap buruh yang mengalami kecelakaan kerja merupakan resiko dari pekerjaannya sebagai pengusaha/majikan.

Meskipun UU Kecelakaan No.33 Tahun 1947 ini telah mengatur prinsip bahwa setiap pekerjaan pasti menanggung resiko, tanpa perlu lagi membuktikan bahwa resiko itu datangnya dari kelalaian majikan/pengusaha yang tidak mengatur ruangan dan alat-alat kerja dengan baik, namun Undang-Undang No.33 Tahun 1947 tetap mempunyai kelemahan-kelemahan seperti:

- a. Kemampuan perusahaan untuk memberikan jaminan sosial kepada buruhnya yang terkena resiko

kecelakaan adalah tergantung dari besar kecilnya perusahaan tersebut. Bagi perusahaan besar tentu saja dapat memberikan ganti kerugian atau jaminan sosial yang besar pula, tetapi sebaliknya untuk perusahaan kecil, bisa jadi jaminan sosial yang sanggup diberikan tidak membantu meringankan akibat yang ditimbulkan oleh resiko kecelakaan yang menimpa buruh tersebut.

b. Buruh yang tertimpa kecelakaan tetap harus mengajukan permohonan penggantian kerugian kepada pengusaha. Hal ini kadang-kadang menimbulkan permasalahan baru yakni karena sifatnya menuntut akan dapat menimbulkan keretakan pada hubungan kerja antara majikan dengan buruh yang bersangkutan.

Pada perkembangannya, UU Kecelakaan No.1947 telah dihapus oleh keberlakuan UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993.

Selanjutnya akan dibahas mengenai pemberian jaminan kecelakaan kerja pada tenaga kerja

outsourcing. Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai salah satu dari program Jaminan Sosial Tenaga kerja juga merupakan hak yang harus diterima oleh tenaga kerja outsourcing.

Hak tenaga kerja outsourcing atas program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut harus secara jelas disebutkan dalam perjanjian kerja yang berlaku terhadapnya. Dengan kata lain, perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang memiliki hubungan kerja dengan tenaga kerja outsourcing wajib mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dari 4 program Jamsostek tersebut. Apabila dalam perjanjian kerja yang berlaku tidak disebutkan adanya pemberian jaminan program Jamsostek, maka pemberian jaminan tersebut menjadi tanggung jawab dari perusahaan penyedia jasa tersebut.

## BAB IV

### PEMBERIAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI PT.PLN PERSERO DISTRIBUSI JAYA DAN TANGERANG

#### A. Pelaksanaan Outsourcing di PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang

##### 1. Latar Belakang Penggunaan Sistem Outsourcing

Pada tahun anggaran 1992-1993 PLN Distribusi Jaya dan Tangerang dihadapkan pada tantangan yang cukup besar, mengingat akan diadakannya 3 peristiwa penting yaitu Pemilihan Umum 1992, KTT Gerakan Non Blok ke X September 1992 dan Sidang Umum MPR Maret 1993. Ketiga peristiwa tersebut menuntut pelayanan yang maksimal dari PT.PLN sebagai salah satu penyelenggara di bidang penyaluran tenaga listrik. Sementara di lain pihak, PLN sebagai perusahaan yang sedang berkembang masih membutuhkan sumber daya manusia yang professional. Mengingat hal tersebut sangat dibutuhkan pelayanan yang maksimal

pada saat penyelenggaraan ketiga peristiwa tersebut di atas.

Tugas untuk mengamankan penyaluran tenaga listrik untuk ketiga peristiwa penting tersebut di atas dinilai berat. PLN menilai adanya kebutuhan untuk menambah jumlah pekerjanya dalam waktu yang relatif singkat. Pada saat itu sedang berkembang sistem alihdaya (outsourcing) yang memungkinkan perusahaan pengguna jasa menggunakan tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa.

Dikarenakan peristiwa tersebut di atas, maka PT.PLN Persero Distribusi Jaya dan Tangerang menerapkan sistem tersebut di lingkungan perusahaannya hingga sekarang. Sistem outsourcing tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku mengenai pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia.

## 2. Jenis Pekerjaan yang dialihdayakan

Menurut perjanjian pemborongan pekerjaan yang ditandatangani oleh PT.PLN dengan PT.Mitra Bina Upaya, jenis pekerjaan yang dialihdayakan adalah

sebagian pelaksanaan pekerjaan berupa jasa petugas administrasi bidang sumber daya manusia organisasi, yang didalamnya dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Sebagai contoh, berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat antara TR dengan PT.Mitra Bina Upaya, tugas yang diberikan kepada TR adalah sebagai pengemudi yang pengaturan tugasnya dilakukan oleh PT.PLN dengan rincian tugas pengoperasian kendaraan operasional.

Menurut perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat oleh PT.PLN dengan PT.Mitra Bina Upaya, pelaksanaan pekerjaan bertempat di PT.PLN Persero Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang di Jl.M.I. Ridwan Rais No.1 Jakarta Pusat. Pekerja dapat memperoleh kepastian hukum dalam perjanjian jasa pemborongan pekerjaan yang dibuat antara PT. PLN (Persero) dengan PT. Mitra Bina Upaya.

Kemudian pada pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut diatas, TR mengalami peristiwa kecelakaan lalu lintas yang menyebabkan TR mengalami luka-luka hingga meninggal dunia. Peristiwa tersebut menimbulkan kewajiban bagi

PT.Mitra Bina Upaya untuk memberikan ganti kerugian dalam bentuk penggantian biaya dan santunan kepada TR dikarenakan adanya hubungan kerja yang mengikat antara TR dengan PT.Mitra Bina Upaya.

### 3. Kasus Posisi

Dalam kasus kecelakaan yang terjadi di bawah ini terjadi pada karyawan dinas pengemudi PT.Mitra Bina Upaya yang ditempatkan di PT.PLN, TR, dimana pekerjaannya sehari-hari ditempatkan di PT.PLN.

Pada tanggal 30 Agustus 2007 pukul 15.30 WIB setelah lepas tugas dinas, TR dalam perjalanannya menuju rumah TR mengendarai sepeda motor Suzuki No Pol B.4125 ZQ. Diperjalanan TR mengalami kecelakaan lalu lintas yakni terserempet dengan sepeda motor lain. Kejadian tersebut terjadi di jalan Malaka Raya tepatnya depan Jalan Malaka III Duren Sawit. Sepeda motor TR oleng ke kanan dan TR jatuh lalu membentur roda belakang mobil box yang sedang berjalan di samping kanan.

Akibat kecelakaan lalu lintas tersebut TR menderita luka-luka sedangkan sepeda motor yang

menabrak sepeda motor TR melarikan diri. TR mengalami luka tengkorak kepala retak, tulang rusuk kiri dan kanan patah, bahu kanan patah, pergelangan tangan kanan patah.

Korban lalu dilarikan ke Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Kemudian korban dirawat secara intensif selama 7 hari hingga akhirnya korban meninggal dunia di Rumah Sakit tersebut.

#### B. Analisa Kasus

Didalam analisa kasus ini akan lebih difokuskan pada analisa tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Jenis perjanjian yang menjadi dasar pelaksanaan outsourcing antara PT.PLN dengan PT.Mitra Bina Upaya;
2. Pihak yang bertanggung jawab memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja menurut perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut;
3. Program jaminan sosial tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada TR;
4. Besarnya jaminan yang dibayarkan oleh PT.Jamsostek kepada TR.

1. Jenis perjanjian sebagai dasar pelaksanaan outsourcing

PT.PLN Persero Distribusi Jaya dan Tangerang mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan PT.Mitra Bina Upaya. Kemudian PT.Mitra Bina Upaya mengadakan perjanjian kerja dengan tenaga kerja outsourcing, dalam hal ini dengan TR.

Dapat disimpulkan bahwa yang dialihkan pada PT.Mitra Bina Upaya adalah pekerjaannya. PT.PLN menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan berupa jasa petugas administrasi bidang sumber daya manusia organisasi. PT.Mitra Bina Upaya sebagai pihak penerima pekerjaan/pemborong, dan PT.PLN sebagai pihak pemberi pekerjaan/yang memborongkan.

Pada outsourcing pekerjaan ini dibuat perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan konsep perjanjian pekerjaan yang diatur dalam pasal 1601b KUHPerdara, yang berbunyi:

"Pemborongan pekerjaan adalah perjanjian, dengan mana pihak yang satu si pemborong, mengikat diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan."

Dengan pelaksanaan pekerjaan berupa jasa petugas administrasi bidang sumber daya manusia dan organisasi tersebut, PT.Mitra Bina Upaya berhak atas suatu harga yang ditetapkan dalam perjanjian, dalam hal ini disepakati biaya jasa perjanjian sebesar Rp.33.264.000,- untuk satu orang selama satu tahun. Sesuai dengan ciri khas perjanjian pemborongan yaitu bagaimana caranya pemborong mengerjakan tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut (yang memborongkan), karena yang dikehendaki adalah hasilnya, yang akan diserahkan kepadanya dalam keadaan baik, dalam suatu jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, maka proses pelaksanaan sebagian pekerjaan petugas administrasi bidang sumber daya manusia dan organisasi merupakan hal yang dilakukan berdasarkan kemampuan PT.Mitra Bina Upaya tanpa adanya intervensi dari PT.PLN. Dalam hal ini, disebutkan pengecualian apabila pelaksanaan pekerjaan menyimpang atau tidak sesuai dengan lingkup dan persyaratan teknis yang telah disetujui, maka PT.PLN berhak untuk memberikan perintah langsung atau tidak langsung,

memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan pemborongan dan memberikan teguran apabila diperlukan.

Dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku, PT.PLN telah memberlakukan ketentuan dalam menyelesaikan kasus kecelakaan kerja tenaga kerja outsourcing yang terjadi semasa tenaga kerja outsourcing tersebut bekerja di PT.PLN, yakni sebagai berikut:

1. PT.PLN harus secara tertulis sudah melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh tersebut
2. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan perjanjian pemborongan pekerjaan, harus terlebih dahulu mempunyai hubungan kerja dengan mengadakan perjanjian kerja dengan tenaga kerja TR
3. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh diwajibkan untuk memasukkan tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengannya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

4. Apabila terjadi kasus kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja tersebut di lingkungan PT.PLN, maka PT.PLN selaku perusahaan pengguna jasa akan melaporkan kepada PT.Mitra Bina Upaya selaku pihak yang bertanggung jawab atas pemberian jaminan kecelakaan kerja tersebut
  5. Kemudian PT.Mitra Bina Upaya membuat surat rujukan untuk pekerjanya yang ditujukan ke PT.Jamsostek selaku pelaksana program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  6. Setelah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku, maka PT.Jamsostek akan memproses permohonan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Pihak yang bertanggung jawab memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja

Pihak yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pemberian jaminan kecelakaan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja menurut perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat antara PT.PLN dengan PT.Mitra

Bina Upaya secara implisit dijelaskan dalam pasal 6, dimana disebutkan bahwa masing-masing pihak bertanggung jawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang timbul terhadap pihak lain sebagai akibat kesalahan atau kelalaian masing-masing pihak. Dengan demikian PT.Mitra Bina Upaya bertanggung jawab atas semua kerugian, kerusakan atau resiko yang terjadi pada tenaga kerja outsourcing yang ditempatkan di PT.PLN, termasuk juga apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja outsource tersebut.

PT.Mitra Bina Upaya bertanggung jawab untuk memberikan kepastian adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja secara umum dan Jaminan Kecelakaan Kerja secara khusus. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi kecelakaan kerja terhadap tenaga kerja menjadi tanggung jawab dari PT.Mitra Bina Upaya untuk memberikan jaminan kecelakaan kerja tersebut.

PT.Mitra Bina Upaya adalah pihak yang bertanggung jawab atas pemberian jaminan Kecelakaan Kerja dalam hal ini dikarenakan sebagai pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan TR. Akibat hukum dari adanya hubungan kerja yang timbul antara tenaga kerja dengan

PT.Mitra Bina Upaya adalah PT.Mitra Bina Upaya berkewajiban memberikan kepastian akan memasukkan tenaga kerja TR ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam hal ini, dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.Mitra Bina Upaya dengan tenaga kerja outsourcing, sudah dicantumkan klausul dimana PT.Mitra Bina Upaya akan mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan akan mematuhi segala ketentuan yang berlaku mengenai pelaksanaan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut.

PT.Mitra Bina Upaya termasuk dalam perusahaan yang diwajibkan oleh undang-undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan ini mempunyai hubungan kerja dengan lebih dari 10 orang. Dengan merujuk kepada ketentuan pasal 2 ayat (3) PP No.14 Tahun 1993 perusahaan ini wajib mengikutsertakan para pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya Jaminan Kecelakaan Kerja. Dalam pasal 3 PP No.14 Tahun 1993 dijelaskan bahwa kepesertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak

dalam program jaminan sosial tenaga kerja akan diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri, yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP-150/MEN/1999.

Berdasarkan pasal 2 Kepmenaker Nomor.KEP-150/MEN/1999, setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dengan demikian, PT.Mitra Bina Upaya wajib mengikutsertakan TR ke dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pada kasus yang menimpa korban, kecelakaan terjadi di luar lingkungan perusahaan sehingga pihak perusahaan tidak dapat memberikan pertolongan pertama terhadap korban. Dengan demikian, perusahaan tidak melanggar ketentuan dalam pasal 18 PP No.14 Tahun 1993, yang mewajibkan pengusaha memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan yang menimpa tenaga kerja.

Pada saat itu korban dilarikan ke Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi. Biaya yang dikeluarkan berasal dari uang pribadi terlebih dahulu, untuk selanjutnya

dimintakan ganti kepada perusahaan. Kemudian perusahaan mengganti biaya tersebut kepada korban. Setelah dokumen yang diperlukan lengkap, PT.Mitra Bina Upaya mengajukan klaim kepada PT.Jamsostek.

Pihak PT.Mitra Bina Upaya dalam hal ini telah melakukan Laporan Kecelakaan Kerja sampai pada Tahap II, akan tetapi terdapat kesalahan dari pihak pengusaha dalam hal batas waktu pelaporan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya sebagai Laporan Kecelakaan Tahap I kepada PT.Jamsostek, yakni paling lambat 2x24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan (pasal 18 ayat (2)).

PT.Mitra Bina Upaya baru mengajukan Laporan Kecelakaan Tahap I pada tanggal 12 September 2007. Sedangkan apabila dihitung dari tanggal 30 Agustus 2007, tanggal terjadinya kecelakaan, maka paling lambat perusahaan harus melaporkan kecelakaan tersebut pada tanggal 3 September 2007.

Selanjutnya perusahaan wajib melaporkan akibat kecelakaan kerja sebagai Laporan Kecelakaan Tahap II kepada PT.Jamsostek setelah tenaga kerja TR dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia dalam waktu tidak

lebih dari 2x24 jam setelah ada surat keterangan dokter pemeriksa atau dokter penasehat (pasal 18 ayat (3)). Dalam hal ini, TR meninggal dunia akibat kecelakaan tersebut pada tanggal 6 September 2007 atas Surat Keterangan Pemeriksaan Mayat yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan ditandatangani oleh dokter pemeriksa di RS Islam Pondok Kopi Jakarta Timur. Dengan demikian, perusahaan wajib melaporkan akibat dari kecelakaan yang menimpa TR tersebut paling lambat tanggal 8 September 2007.

Pada prakteknya, perusahaan baru melaporkan akibat kecelakaan tersebut pada tanggal 12 September 2007. Menurut Pasal 47 PP No.14 Tahun 1993, pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diberikan peringatan. Apabila sudah diperingatkan tetapi tetap tidak melaksanakan kewajibannya dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin usaha.

Menurut pendapat penulis, yang menjadi penyebab keterlambatan dari pelaporan adanya kecelakaan kerja

yang terjadi pada TR adalah tidak adanya pegawai pengawas pelaksanaan outsourcing atau staf dari bagian sumber daya manusia dari PT.Mitra Bina Upaya yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa, dalam hal ini adalah PT.PLN. Apabila terjadi peristiwa seperti yang dialami oleh TR tersebut di atas, akan mengakibatkan keterlambatan pelaporan karena apabila TR atau keluarganya ingin melaporkan peristiwa tersebut, harus menunggu sampai bertemu dengan staf dari PT.Mitra Bina Upaya. Dapat disimpulkan bahwa adanya prosedur pelaporan yang relatif berbelit-belit yang harus dijalani oleh keluarga TR. Hal ini dapat diatasi apabila ada pengawas dari staf sumber daya manusia PT.Mitra Bina Upaya yang ditempatkan di PT.PLN.

### 3. Program jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan

Pada pasal 61 ayat (5) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pekerja/buruh yang meninggal dunia sedangkan ia masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tertentu, dalam hal ini diwakili oleh ahli warisnya, berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang

berlaku atau berhak atas hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya dalam pelaksanaan outsourcing, disebutkan dalam pasal 66 ayat (2) butir c dan d UU No.13 Tahun 2003 bahwa perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Adanya jaminan perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut wajib dicantumkan di dalam perjanjian yang dibuat antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa.

Dengan demikian TR yang terikat hubungan kerja dengan PT.Mitra Bina Upaya berhak atas hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja/buruh lainnya yang diberlakukan di PT.PLN. Adapun hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yang wajib diberikan kepada TR adalah hak yang apabila

diberikan kepada TR dapat membantu keadaan TR menjadi lebih baik dan menguntungkan bagi TR.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor.KEP-150/MEN/1999, TR berhak atas Jaminan Kecelakaan Kerja, dikarenakan:

1. Kecelakaan yang terjadi sesuai dengan definisi kecelakaan kerja yang disebutkan dalam pasal 1 ayat 7, yaitu:

- Pada saat kecelakaan terjadi, pekerja masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing tersebut. Dalam hal ini, TR masih terikat dalam hubungan kerja dengan PT.Mitra Bina Upaya. Ia mengalami kecelakaan ketika ia masih ditempatkan oleh PT.Mitra Bina Upaya di PT.PLN.
- Kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui. Dalam hal ini, TR mengalami kecelakaan ketika sedang dalam perjalanan menuju rumah dari tempat kerja melalui jalan biasa atau wajar dilaluinya.

2. Dalam pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakan dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Dalam hal ini, TR ditempatkan di PT.PLN, dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.

4. Besarnya jaminan yang dibayarkan oleh PT.Jamsostek Bila mengacu pada pasal 12 ayat (1) dan (2) PP No.14 Tahun 1993, maka TR berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya dan santunan berupa uang yang meliputi:

1. biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke Rumah Sakit, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
2. biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di Rumah Sakit;
3. santunan sementara tidak mampu bekerja;
4. santunan kematian.

Bila mengacu pada Lampiran II PP No.64 Tahun 2005 tentang Perubahan keempat PP No.14 Tahun 1993, maka penggantian biaya dan besarnya santunan yang harus dibayarkan oleh PT.Jamsostek sebagai penyelenggara kepada TR sebagai tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Biaya pengangkutan TR dari lokasi kecelakaan ke Rumah Sakit, dimana pengangkutannya menggunakan jasa angkutan darat dari lokasi kecelakaan ke RS Islam Pondok Kopi diberikan penggantian maksimum sebesar Rp.150.000,-
2. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama di Rumah Sakit sesuai dengan biaya yang dikeluarkan, yang meliputi:
  - a. dokter;
  - b. obat;
  - c. operasi;
  - d. rontgen dan atau laboratorium;
  - e. perawatan Puskesmas dan atau Rumah Sakit Umum Kelas I.

Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk satu kali kecelakaan tersebut diberikan penggantian

maksimum Rp.8.000.000,-. Dalam kasus TR tersebut biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama dirawat di RS sudah dibayarkan oleh korban sebesar Rp. 37.761.100,-. Dengan demikian, biaya yang dapat diberikan kepada TR oleh PT.Jamsostek adalah sebesar Rp.8.000.000,-.

3. Santunan sementara tidak mampu bekerja

TR tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 8 hari, karena itu dia berhak mendapat santunan sementara tidak dapat bekerja =  $100\% \times 8 \text{ hari} \times \text{Rp.27.303,33} = \text{Rp.218.426,64}$ .

4. Santunan kematian

Berdasarkan PP No.64 Tahun 2005 tentang perubahan keempat atas PP No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka santunan kematian yang dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala kepada TR meliputi:

a. Santunan sekaligus sebesar  $60\% \times 70 \text{ bulan} \times \text{Rp.819.100} = \text{Rp.34.402.200,-}$

b. Santunan berkala sebesar Rp.200.000,- selama 24 bulan dengan jumlah Rp.4.800.000,-.

c. Biaya pemakaman sebesar Rp.1.500.000.-

Jumlah santunan tersebut adalah maksimal yang bisa didapatkan, tergantung pada pertimbangan dari PT.Jamsostek sebagai pihak penyelenggara berdasarkan surat keterangan dari Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasihat. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja, penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri.

BAB V  
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, konstruksi hukum sistem outsourcing adalah adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna pekerja. Jadi diawali dengan suatu hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja. Hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan outsourcing adalah hubungan sebagai akibat perjanjian pemborongan pekerjaan. Sedangkan hubungan antara pekerja dengan perusahaan outsourcing adalah hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja, yang dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja itu sendiri. Sementara antara perusahaan pengguna jasa dan pekerja

tidak terdapat hubungan kerja, karena hubungan kerja yang ada adalah antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa. Dalam hal ini, dapat menimbulkan suatu permasalahan hukum dikarenakan karyawan outsourcing dalam penempatannya pada perusahaan pengguna jasa harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna jasa tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Untuk mengadakan sistem outsourcing ini perusahaan pengguna jasa mengadakan perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa. Ada 2 macam perjanjian yang dapat diterapkan dalam outsourcing, yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Penerapan perjanjian tersebut disesuaikan dengan jenis outsourcing yang ada. Hal ini diatur dalam pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Kedua, mengingat kedudukan tenaga kerja yang lebih lemah dalam hubungan kerja sebagai akibat adanya unsur dibawah perintah, maka pemerintah perlu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja melalui peraturan perundang-undangan. Bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja ini meliputi perlindungan ekonomis melalui jaminan sosial, perlindungan sosial melalui kesehatan kerja dan perlindungan teknis melalui keselamatan kerja. Dalam hal terjadinya kecelakaan kerja, undang-undang membebaskan tanggung jawab kepada pengusaha. Apabila terjadi suatu peristiwa yang mengakibatkan tenaga kerja menderita luka atau meninggal, pengusaha wajib memberikan ganti rugi kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan tersebut. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP-150/MEN/1999 yang mengatur tentang kepesertaan tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program jaminan sosial tenaga kerja, setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang

meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Hal tersebut harus dinyatakan secara tegas di dalam perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja outsource tersebut.

Ketiga, dapat disimpulkan bahwa yang bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi pada TR sebagai tenaga kerja outsource yang terikat hubungan kerja dengan PT.Mitra Bina Upaya adalah PT.Mitra Bina Upaya sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan UU No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. UU tersebut menentukan bahwa setiap perusahaan yang memiliki karyawan sepuluh orang atau lebih, atau membayar upah Rp.1.000.000,- atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek. Bilamana terjadi suatu kecelakaan kerja, maka kewajiban pengusaha untuk memberikan ganti kerugian beralih kepada PT.Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan penelitian, PT.PLN Persero Distribusi Jaya dan Tangerang mengadakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan PT.Mitra Bina Upaya.

Kemudian PT.Mitra Bina Upaya mengadakan perjanjian kerja dengan tenaga kerja outsourcing,dalam hal ini dengan TR. Jaminan adanya pemberian program Jaminan Kecelakaan Kerja telah diterapkan di dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat antara PT.Mitra Bina Upaya dengan PT.PLN. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan mendapatkan ganti kerugian yang disebabkan peristiwa tersebut, berupa penggantian biaya maupun santunan.

#### B. Saran

Saran yang dapat penulis ajukan dalam rangka penyelenggaraan program Jamsostek, khususnya program Jaminan Kecelakaan Kerja yang dilaksanakan di PT.PLN Persero Distribusi Jaaya dan Tangerang, adalah:

1. Pemerintah segera melengkapi ketentuan tentang pelaksanaan outsourcing di Indonesia, dengan segera menyusun ketentuan hukum yang lebih jelas dan tegas mengenai outsourcing. Dalam hal ini, harus diperhatikan jaminan adanya perlindungan hukum bagi buruh sebagai pihak yang lemah.

2. Perusahaan yang menerapkan sistem outsourcing agar dapat memperhatikan ketentuan yang berlaku dan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh, dimana pihak pekerja/buruh adalah pihak yang lemah. Hal ini penting untuk dilakukan, karena pada prakteknya buruh sering mendapat perlakuan yang tidak adil dari pengusaha yang mempekerjakannya.
3. Adanya sosialisasi dari perusahaan dan PT.Jamsostek mengenai manfaat, hak dan kewajiban yang dimiliki oleh para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, dalam program jaminan sosial tenaga kerja, khususnya jaminan kecelakaan kerja. Pengusaha tidak melanggar hak dari pekerja dan di sisi lain pekerja mengetahui secara jelas apa yang menjadi haknya. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya pelanggaran dalam pemberian jaminan kecelakaan kerja di kemudian hari.
4. Ditempatkan satu pengawas pelaksanaan outsourcing atau staf sumber daya manusia dari perusahaan penyedia jasa di perusahaan pengguna jasa. Hal ini bertujuan untuk menjamin kepastian pemenuhan hak dari tenaga kerja outsource tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. BUKU

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993.

Greaver dan Maurice F. *Strategy outsourcing: A structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*. New York: Amacom, 1998.

G.Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. cet.I. Jakarta: Bina Aksara, 1986.

Heywood, J.Brian. *The Outsourcing Dilema-the Search For Competitiveness*. London: Prentice Hall, 2001.

Kertonegoro, Sentanoe. *Aspek-aspek Jaminan Sosial Perencanaan, Pembiayaan dan Peranannya*. Jakarta: Muhara Sumber Widya, 1989.

Poerwanto, Helena dan Syaifullah. *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

Soekanto, Soejono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006.

Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2003.

Suwondo, Chandra. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT.Alex Media Komputindo, 2003.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan: Undang-undang dan Peraturan-peraturan*. Cet.18. Jakarta:Djambatan, 2001.

## II. MAKALAH

Situmorang, Basani. "Pembahasan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional," Makalah disampaikan pada Seminar Hubungan Industrial Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Persaingan Bebas, Jakarta, 26 dan 27 Januari 2005.

Sugandi, Gandi. "Efektivitas Pengendalian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui LKS Bipartit," Makalah disampaikan Seminar Hubungan Industrial Revitalisasi Hukum Ketenagakerjaan di Era Persaingan Bebas, Jakarta, 26 dan 27 Januari 2005.

R.Djokopranoto. "Outsourcing (Alih Daya) dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha," Makalah disampaikan pada Seminar Outsourcing: Process and Management.

## III. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

*Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Diterjemahkan oleh R.Subekti dan R.Tjitrosudibio. Cet.8. Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.

Indonesia. *Undang-undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, No.3 Tahun 1992.

Indonesia. *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, No.13 Tahun 2003, LN No.38 Tahun 2003, TLN No.4279.

Indonesia. *Undang-Undang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*, No.40 Tahun 2004, LN No. 150 Tahun 2004, TLN No.4456.

Indonesia. *Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PP No.14 Tahun 1993, LN NO 20 Tahun 1993, TLN 3520.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*, Kepmen Tenaga Kerja No. 220/MEN/X/2004.

#### IV. INTERNET

"Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial." <<http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php>>. 10 April 2007.

"Pro-kontra outsourcing." <<http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelunya/strategi/lid108.htm>>. 21 Juni 2008.

"Pengertian Jaminan Kecelakaan Kerja." <<http://www.jamsostek.co.id/info/about.php?id=17>>. 22 Juni 2008.